

**«Принято»**

Общим собранием работников  
ГБОУ лицея № 16 г.Жигулевска  
Протокол № 1 от « 30 » сентября 2021г.

**«Утверждаю»**

Директор ГБОУ лицея № 16  
приказ по ГБОУ лицея № 16 г.Жигулевска  
от « 30 » сентября 2021г. № 256-од

**«Согласовано»**

Председатель профсоюзного комитета  
Протокол заседания профсоюзного  
комитета № 1 от « 30 » сентября 2021г.

**«Согласовано»**

с Управляющим советом  
ГБОУ лицея № 16 г.Жигулевска  
Протокол № 2 от « 30 » сентября 2021г.  
Председатель Управляющего совета

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### ***о материальном стимулировании работников***

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
многопрофильного лицея № 16  
города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области**

**2021 год**

## 1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников (далее - Положение) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области многопрофильного лицея №16 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее - Лицей) регламентирует формирование и использование средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Лицея, экономии фонда оплаты труда и способствует решению региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от 01.06.2006г. №60 (с изменениями на 16.07.2020г.);
- Постановлением Правительства Самарской области «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и утверждении Методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета» от 29 октября 2020 года № 845 (с изменениями на 30.08.2021г.);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)» от 29.09.2021г. № 887-р;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» от 19.02.2009г. № 25-од (с изменениями на 14.12.2020г.);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» от 19.02.2009г. № 31-од (с изменениями на 03.07.2017г.);
- Уставом Лицея;
- Коллективным договором и другими локальными нормативными актами Лицея.

1.3. Положение определяет порядок установления доплат и надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) и иных поощрительных выплат работникам Лицея.

1.4. Данное Положение разработано в целях развития кадрового потенциала через стимулирование работников к повышению своего профессионального уровня, повышения материальной

заинтересованности работников в результатах своего труда, эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процессов, развитию у работников творческой активности и инициативы при выполнении задач, стоящих перед коллективом, привлечения молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных работников Лицея.

- 1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Лицея производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.
- 1.6. Стимулирующий фонд оплаты труда формируется в соответствии с Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок работникам Лицея.
- 1.7. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Лицея, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором и локальными актами Лицея. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются на основе утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев, разработанных на основе приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од.
- 1.8. Поощрительные выплаты производятся из экономии фонда оплаты труда работников Лицея, который может быть использован на выплаты за:
  - успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность, интенсивность труда;
  - конкретные успехи в труде.
- 1.9. Виды, порядок и условия установления стимулирующих и поощрительных выплат работникам структурных подразделений регламентируются Положением о материальном стимулировании работников структурных подразделений детских садов «Красная Шапочка» и «Вишенка».
- 1.10. Суммы доплат и надбавок, выплачиваемых по настоящему Положению, включаются в расчет средней заработной платы.
- 1.11. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

## **2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда**

- 2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда формируется в размере, определенном Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам Лицея и включает надбавки и доплаты за результативность и качество работы (эффективность труда), премии и иные поощрительные выплаты, причем
  - не более 3% от стимулирующего фонда руководителю образовательного учреждения;
  - не менее 80% на выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам длительного характера;
  - не более 12% на стимулирующие выплаты заместителям директора (кроме заместителя директора по АХР) по учебно-воспитательной, воспитательной работе, главному бухгалтеру Лицея;
  - не более 5% на стимулирующие выплаты разового характера за конкретный качественный результат работникам Лицея.
- 2.2. При перерасходе стимулирующего фонда оплаты труда или изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасходов или до нормализации финансирования.
- 2.3. Виды, порядок и условия установления выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) руководителю Лицея утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер выплат за результативность и качество работы руководителю Лицея устанавливается Центральным управлением министерства образования и науки Самарской области в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» от 19.02.2009г. № 25-од (с изменениями на 14.12.2020г.).
- 2.4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться на следующие периоды: учебный год; полугодие; четверть; одновременно или иные сроки, по результатам оценки деятельности работника за определенный период. Максимальный период выплат не более одного года.
- 2.5. Условия для назначения выплат за результативность и качество работы (эффективность труда)

длительного характера:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев, в том числе по предыдущему месту работы;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.6. Стимулирующие выплаты длительного характера устанавливаются *1 раз в год в сентябре текущего года* и выплачиваются ежемесячно с заработной платой.

2.7. При распределении стимулирующих выплат выделяют следующие группы работников:

- педагогические работники: учителя, классные руководители, заместители директора по учебной и воспитательной работе, педагог - психолог (при наличии в штатном расписании), педагог - библиотечарь и другие, согласно штатного расписания. Размер стимулирующих выплат определяется в соответствии с принятыми на общем собрании работников Лицея критериями, связанными с конкретными результатами работы (приложение №1);
- заместители директора по учебно - воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе: критерии **результативности и качества работы (эффективность труда)** выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области. Выбор и распределение критериев относится к компетенции директора Лицея.
- иные, непедагогические, работники, согласно штатному расписанию. Размер стимулирующих выплат определяется в соответствии с приложением. Количество и распределение критериев для главного бухгалтера, заместителя директора по административно - хозяйственной работе и других заместителей определяются и утверждаются директором Лицея.

2.8. Для определения размера выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) конкретному работнику используются критерии оценки результативности и качества работы работников Лицея (далее Критерии) и их балльная оценка, которые согласовываются с профсоюзным комитетом, Управляющим советом и утверждаются приказом директора Лицея. Установление Критериев, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается. Перечень Критериев является приложением к данному Положению.

Размер выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) конкретному работнику Лицея при балльной системе оценивания определяется путем умножения количества баллов, набранных этим работником в соответствии с Критериями, на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла определяется через деление соответствующей квоты стимулирующего фонда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками Лицея, претендующими на выплаты данного характера, и рассчитывается 2 раза в год: в сентябре и январе. При совмещении должностей баллы суммируются.

Критерии оценивания и значения по критерию стимулирующих выплат могут меняться в соответствии с целями и задачами образовательного учреждения на определенный период.

Каждый работник может обратиться с предложениями по критериям оценивания и их значению в экспертный совет по стимулирующим выплатам. экспертный совет выносит мотивированное мнение по предложениям на общее собрание работников.

В шкалу критериев оценивания и значений по критериям стимулирующих выплат вносятся изменения, если за них проголосовало простое большинство сотрудников. Новая шкала вводится в действие решением Управляющего совета.

2.9. Критерии эффективности труда руководителей структурных подразделений устанавливаются приказом директора Лицея на основании решения экспертной комиссии Центрального управления министерства образования и науки Самарской области. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» от 19.02.2009г. № 25-од (с изменениями на 14.12.2020г.).

2.10. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников Лицея ведется администрацией Лицея, методическими объединениями, Управляющим советом Лицея, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

- 2.11. Для получения выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) работник **не позднее 30 августа текущего года** должен представить администрации Лицея материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме **Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)** (приложение №3), утвержденной приказом директора Лицея, либо иной форме оценивания, предложенной руководителем и согласованной с профсоюзным комитетом. Новый лист оценивания составляется на основании Критериев, приведенных в приложении №1.
- 2.12. Для проверки достоверности представленных работником в самоанализе сведений создается экспертный совет, в состав которого входят:
- директор Лицея;
  - заместители директора по учебно - воспитательной и воспитательной работе;
  - руководители методических объединений учителей – предметников и учителей начальных классов Лицея;
  - председатель профсоюзного комитета.
- Материалы самоанализа педагогических работников рассматриваются экспертным советом **до 10 сентября текущего года**, работник может присутствовать на заседании экспертного совета при рассмотрении самоанализа, представленного им, не вмешиваясь в обсуждение.
- Экспертный совет формирует аналитическую информацию о показателях деятельности работников Лицея.
- Все исправления в Листах оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) работника Лицея заверяются заместителем директора по учебно – воспитательной работе.
- Результаты рассмотрения экспертным советом Листа оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) в течение **трех дней** доводятся до сведения работников под роспись.
- 2.13. После согласования Листа оценивания с работниками **не позднее 15 сентября текущего года** работники вправе подать, а экспертный совет обязан принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.
- Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт/факты нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.
- Апелляции работников по другим основаниям экспертным советом не принимаются и не рассматриваются.
- 2.14. Экспертный совет обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Оценочные листы вступают в силу после утверждения их экспертным советом.
- 2.15. Директор Лицея **не позднее 18 сентября текущего года** представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников Лицея.
- 2.16. Управляющий совет в течение двух дней рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников Лицея и направляет протокол о принятом решении директору Лицея **не позднее 20 сентября текущего года**.
- 2.17. После получения согласованной аналитической информации и/или протокола экспертного совета, протокола Управляющего совета об установлении стимулирующих выплат директор Лицея **не позднее 20 сентября текущего года** издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам, в котором указывается
- сумма стимулирующего фонда, распределяемая на стимулирующие выплаты длительного характера;
  - общее количество набранных баллов;
  - стоимость одного балла;
  - период действия выплат;
  - список сотрудников, получающих выплаты с указанием количества баллов и суммы выплат.

- 2.18. В случаях, если в период между датами установления выплат стимулирующего характера у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы 4 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска) стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента представления в экспертный совет Лицея самоанализа.
- 2.19. При переводе работника на другую должность сохраняются до следующего распределения стимулирующей части фонда оплаты труда до **01 сентября текущего учебного года**.
- 2.20. Вновь принятому работнику из другого образовательного учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются после предоставления администрации Лицея материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме **Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)** (Приложение), либо иной форме оценивания, предложенной руководителем Лицея и согласованной с профсоюзным комитетом с приложением документов, подтверждающих результативность и качество работы (эффективность труда) в другом образовательном учреждении, заверенным соответствующим образом.
- 2.21. Решение о лишении надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) в период их действия принимается директором Лицея без согласования с Управляющим советом на основании письменного аргументированного материала (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Условиями для отмены стимулирующих выплат может служить
- ухудшение качества работы (снижение успеваемости на 10%);
  - нарушение трудовой и исполнительской дисциплины со стороны работника, наложение дисциплинарного взыскания;
  - несоблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности, наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, если ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
  - несоблюдение педагогической этики.
- Во избежание конфликтных ситуаций решение о снятии выплат может быть согласовано с Управляющим советом и/или профсоюзным комитетом.

### **3. Установление стимулирующих выплат разового характера, премирование работников**

- 3.1. В период между заседаниями Управляющего совета по установлению надбавок и доплат за результативность и качество работы директор Лицея может поощрять работников в виде премий за конкретный качественный результат без согласования с Управляющим советом.
- 3.2. Премирование работников может осуществляться за счет экономии фонда заработной платы и при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности организации.
- 3.3. Стимулирующие выплаты разового характера устанавливаются за высокие достижения труда в период между установлением выплат длительного характера. Размер указанных стимулирующих выплат в пределах установленной квоты определяется директором Лицея. Директор Лицея отчитывается о произведенных выплатах на очередном заседании Управляющего совета Лицея.
- 3.4. Премирование - вид единовременного материального поощрения работников Лицея по результатам его основной деятельности. Выплата разовой премии, не входящей в систему оплаты труда, является правом, а не обязанностью работодателя.
- 3.5. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а так же объективность и достоверность предоставляемой ими информации.
- 3.6. Размеры премий работников носят персонализированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников Лицея.

Премии могут быть начислены как работникам, состоящим в штате Лицея, так и работникам, с которыми заключены срочные трудовые договоры на выполнение определенного вида работ или договора на основе ГК РФ, если это предусмотрено договором.

В отдельных случаях решение о премировании работников, не состоящих в штате Лицея, может быть

принято администрацией Лицея по согласованию с председателем профсоюзного комитета. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе и по совместительству), могут быть представлены к поощрению на общих основаниях в зависимости от их личного вклада в общие результаты работы коллектива.

- 3.7. Конкретный размер премии определяется и выплачивается фиксированной суммой с учетом конкретных показателей эффективности деятельности сотрудника Лицея.
- 3.8. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему Положению, включаются в расчет средней заработной платы. Денежные суммы, соответствующие начисленной премии, являются налогооблагаемыми в соответствии с действующим Федеральным законодательством.
- 3.9. Премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. При выполнении условий премирования не в полном объеме руководитель Лицея принимает решение об уменьшении размера премии или об ее невыплате.
- 3.10. Премия не выплачивается при наличии:
  - обоснованных жалоб родителей (лиц, их заменяющих) и обучающихся в адрес работника;
  - нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов, приказов и распоряжений директора Лицея;
  - дисциплинарного взыскания за текущий период.
- 3.11. Работники, совершившие прогулы, другие правонарушения, а также привлеченные к административной или уголовной ответственности, к премированию не представляются.
- 3.12. Основанием для премирования работников служат следующие критерии их труда:
  - безукоризненное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, высокий уровень исполнительской дисциплины;
  - качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководства;
  - за напряженность и интенсивность выполняемой работы;
  - рационализация и новаторство в труде;
  - высокий уровень
    - организации и контроля/мониторинга учебно - воспитательного процесса;
    - достижения показателей реализации программы развития Лицея;
    - выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
    - организации и проведения итоговой и промежуточной аттестаций обучающихся;
    - организации аттестации педагогических работников Лицея;
    - обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях Лицея;
    - обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
    - высокое качество подготовки, организации и сопровождения ремонтных работ;
  - составление определенного вида бухгалтерского или другого отчета в определенные ведомства;
  - составление квартальной/годовой отчетности;
  - освоение новой технологии бухгалтерского учета (новых версий бухгалтерских программ);
  - внедрение ведения новой технологии делопроизводства и учета документации по личному составу;
  - позитивные результаты текущих проверок различных ведомств;
  - качественное ведение различных электронных баз данных;
  - за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности);
  - позитивные результаты в руководстве проектной деятельностью учащихся;
  - позитивные результаты работы по сопровождению учащихся в выпускных классах основного общего и/или среднего общего образования;
  - активное участие в общественной жизни Лицея, организация общешкольных мероприятий и акций, в том числе предметных недель, праздников, конкурсов, смотров, семинаров;
  - организация и участие в проведении на базе Лицея городских и окружных мероприятий, проектов, научно - методических семинаров, фестивалей, конкурсов, спортивных мероприятий, патриотических и социальных акций, этапов Всероссийской олимпиады школьников;

- организация внеклассной работы по предмету: тематических предметных вечеров, лекториев, встреч с писателями, деятелями, профориентационной деятельности;
- обобщение и передача опыта работы, организация мастер - классов, проведение открытых уроков, наставничество;
- выступление в муниципальных и окружных спортивных соревнованиях за честь Лицея;
- активное участие в работе официального сайта Лицея: наполнение материалами страницы методического объединения и других разделов сайта, предоставление фото- и видеоматериалов, написание статей;
- общественная работа по организации и контролю питания, в профсоюзном комитете, в штабе гражданской обороны, в оргкомитетах по проведению общешкольных праздников;
- оформление стендов, создание выставочных экспозиций;
- содержание образцового порядка в учебных кабинетах, залах и пр.
- высокие результаты хозяйственной, учебно - воспитательной деятельности Лицея руководящим административным работникам;
- многолетний и безупречный труд в Лицее и в системе образования;
- по итогам работы за месяц, учебный или календарный год;
- подготовка Лицея к новому учебному году;
- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и др.);
- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней;

#### **4. Порядок предоставления предложений на премирование**

- 4.1. Бухгалтерия Лицея готовит справку сметы расходов за соответствующий период времени о фонде оплаты труда и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников (суммы бюджетных и внебюджетных средств).
- 4.2. Руководители структурных подразделений, заместители директора по учебно - воспитательной и административно - хозяйственной работе, подают предложения о размере поощрений работников в соответствии с личным вкладом каждого в результате работы, исходя из суммы средств, направленных на единовременное материальное поощрение, на утверждение директору Лицея и являются основанием для издания соответствующего приказа по Лицею.
- 4.3. Руководитель Лицея издает приказ по Лицею о единовременном поощрении работников с указанием основания для поощрения и размера премии, надбавки, доплаты каждого.
- 4.4. Руководящие работники (руководители структурных подразделений, заместители директора, главный бухгалтер) поощряются директором Лицея на основании приказа по Лицею с указанием оснований, предусмотренных данным Положением, и размера премии, надбавки, доплаты каждому.
- 4.5. Руководитель Лицея премируется из бюджетных средств, предусмотренных для оплаты труда, на основании распоряжений Центрального управления министерства образования и науки Самарской области.

#### **5. Виды нематериального стимулирования**

- 5.1 Кроме выплат, предусмотренных и не предусмотренных системой оплаты труда и данным Положением, работники Лицея могут быть поощрены дополнительными мерами нематериального характера:
  - объявление благодарности, размещение информации об успехах социально - значимой деятельности работника;
  - награждение ценными подарками;
  - награждение Почетными грамотами;
  - награждение ведомственными наградами Российской Федерации и Самарской области (нагрудный знак, почетное звание), представление к званию лучшего по профессии.
- 5.2 Основанием для поощрения работников в соответствии с данным Положением является приказ директора Лицея с указанием меры поощрения и размера премии в конкретной сумме.

**Критерии  
эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели,  
позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**

**УЧИТЕЛЯ**

№ п/п	критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	1
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в том числе ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3
1.4.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	4
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2
1.7.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
1.8.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	3
1.9.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	3
1.10.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя	3
1.11.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	10
1.12.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	2

1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1
1.14.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	2
1.15.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в том числе ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и/или в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	3
1.16.	Результативность участия обучающихся и/или классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	2
1.17.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	2
1.18.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	2
1.19.	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного Центральным управлением МОиН значения для ОО	2
1.20.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	2
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	15
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	10

2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	3
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	20
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	10
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и/или болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	3
2.7.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	10
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн - уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	5
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного Центральным управлением МОиН значения для ОО	5
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	3
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	3
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	3
3.4.	Наличие у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	2
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	

4.1.	Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	5
4.2.	Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	10
4.3.	Результаты участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	15
4.4.	Наличие у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в том числе печатные публикации, за отчетный период	5
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	5
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5 - 11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного Центральным управлением МОиН для ОО	3
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	2
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	2
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	2
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы  
(эффективность труда)  
ПЕДАГОГА - ПСИХОЛОГА**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно - развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <p>в когнитивной сфере 20%-39%; 40%-59%; 60% и более</p> <p>в эмоционально - волевой сфере 20%-39%; 40%-59%; 60% и более</p> <p>в общении 20%-39%; 40%-59%; 60% и более</p>	9
1.2.	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период</p>	2
1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в Лицей, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	4
1.4.	<p>Результативность деятельности педагога - психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70%; 71-85%; свыше 85%</p>	3

1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно - практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	5
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого - педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	5
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	3
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого - педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	4
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого - педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	4
1.10	Доля родителей, удовлетворенных психолого - педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	4
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет - ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в том числе публикации в электронных сборниках)	3
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	3
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно - методической деятельности педагога</b>	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	10
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	10
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	5
3.4.	Результативность участия педагога - психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	5
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	3
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого - педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	3

3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно - методических материалов, рекомендаций, пособий психолого - педагогического содержания: учебно - методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	5
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом - психологом 1%-5%; 5% до 10%; более 10%	3
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы  
(эффективность труда)  
ПЕДАГОГА-БИБЛИОТЕКАРЯ**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно - библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников) до 45%; свыше 45%;	2
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей) до 20 посещений; свыше 20 посещений	2
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчетный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей) 12 книговыдач; свыше 12 книговыдач	2
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчетный период (количество электронных книговыдач на количество читателей) от 10 до 12 книговыдач; свыше 12 книговыдач	2
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно - библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период до 75% от общего количества обучающихся; свыше 75% от общего количества обучающихся	2
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом - библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период до 20% от общего количества обучающихся; свыше 20% от общего количества обучающихся	2

1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога - библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	2
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом - библиотекарем, ставших победителями и/или призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня) до 3-х человек; свыше 3-х человек	4
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Разработанные педагогом - библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в том числе мультимедиа, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период до 10-ти разработок; свыше 10-ти разработок	10
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно - библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн - консультации, форум, онлайн - опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период	2
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1.	Результативность педагога - библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	3
4.2.	Результаты участия педагога - библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	3
4.3.	Наличие у педагога - библиотекаря грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)	5